

全 13 頁

2019 年 10 月 9 日

人口移動と企業規模

～中小企業の再編が地方創生の鍵～

経営コンサルティング部
主任コンサルタント
岩田 豊一郎

- 人口の社会増減（転入・転出による人口増減）は、大卒者等の就職期に当たる 20～24 歳の年齢階級で大きい。この年齢階級において、転入者数より転出者数が多い人口流出状態にある地域は、その後の 25 歳以上の生産人口や人口再生能力の減少に繋がり、地域経済社会の維持が懸念される。
- 20～24 歳の人口流出と企業規模は強い相関関係を有し、地域企業の平均的な規模が小さいほど人口流出に繋がる。背景の一つに、50%を超える大学進学率があり、多くの中小企業は、大卒者等の求める職業や就労条件を満たしていないと考えられる。
- 中小企業では、大手企業以上に人手不足の問題に直面しており、この問題の解決が急務である。特に大卒者等の採用には企業規模の拡大が求められる。地方圏では、地方創生に向けて様々な中小企業支援に取り組んでいるが、地域のリソースは限られており、地域の企業規模拡大に向けた中小企業の再編に注力することが望ましい。

1. 地方創生と地域経済活性化

日本は、人口減少と高齢化の問題に直面するとともに、経済成長率低下の問題も懸念されている。特に、地方圏では人口流出の問題も加わることで、人口減少と高齢化が加速し、地域経済社会の維持が懸念され、逆に東京圏においては人口一極集中の問題が発生している。そこで、人口減少を克服し、将来にわたって成長力を確保し、「活力ある日本社会」を維持することを長期ビジョンとして掲げ、政府一体となって取り組まれているのが地方創生（まち・ひと・しごと創生）である。そして、長期ビジョンの実現に向けて総合戦略を策定し、以下の4つの基本目標を定め、各地域がそれぞれの特長を活かした自律的で持続的な社会を創生することを目指している。

①地方にしごとをつくり、安心して働けるようにする

-
- ②地方への新しいひとの流れをつくる
 - ③若い世代の結婚・出産・子育ての希望をかなえる
 - ④時代に合った地域をつくり、安心な暮らしを守るとともに、地域と地域を連携する

総合戦略においては、基本目標②③④の基礎に①を位置付けており、まず「しごと」を起点とし、地方の「しごと」が「ひと」を呼び、「まち」が活性化することを基本戦略としている。すなわち、地方創生の肝は地域経済活性化にあると言える。

政策として 2015 年度に開始された地方創生は、第 1 期が 2019 年度に終了し、2020 年度から第 2 期が始まる。本年 6 月に閣議決定された「まち・ひと・しごと創生基本方針 2019」では、「関係人口」「働き方改革」「Society5.0」「SDGs」等の新たな動きも踏まえ、先の 4 つの基本目標を維持強化することに加え、「人材を育て活かす」「誰もが活躍する地域社会をつくる」観点を追加するとしている。地方においても、新たな国の基本方針を踏まえ、第 1 期に策定した地方版の総合戦略の見直しが求められている。

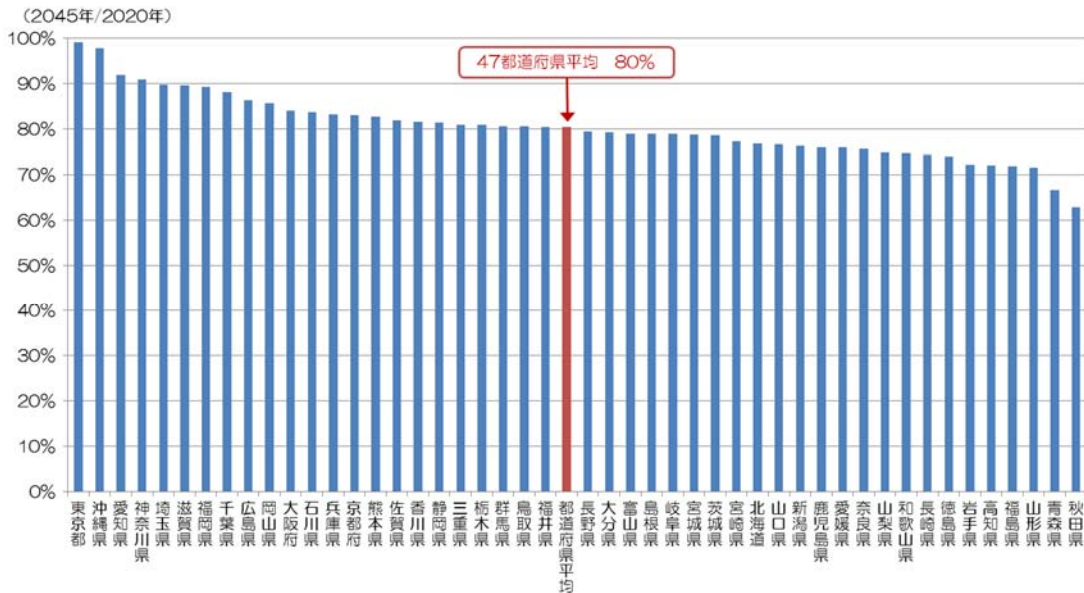
地方創生の第 2 期においても、地方圏の人口維持のために、地方における安定した雇用の場の確保・創出が基本であり、引き続き地域経済活性化が最重要課題であることには変わりがない。

2. 地方圏における人口減少の現状

地方創生の最も重要な目的は人口減少の抑制にある。そこで、47 都道府県の将来人口を確認する。

図表 1 は、「日本の地域別将来推計人口（平成 30（2018）年推計）」における各都道府県人口（標準シナリオである出生中位（死亡中位）推計時。以下同様）の 2045 年と 2020 年の比を示している。同推計によると、日本の 2045 年の総人口は、2020 年の約 85%（すなわち 15%の減少）になると予測されている。都道府県別でみると、最大値を示すのは東京都の約 99%で横這いと予想され、最低値を示す秋田県は約 63%と 4 割近い人口減少が見込まれ、47 都道府県平均は約 80%と約 2 割の減少となる。全体的には人口が多い都市圏ほど比率が大きく、地方圏ほど比率が小さい傾向にあり、人口規模の格差は 2045 年にかけて、更に拡大するものと考えられる。

(図表 1) 47 都道府県の 2045 年と 2020 年の人口比



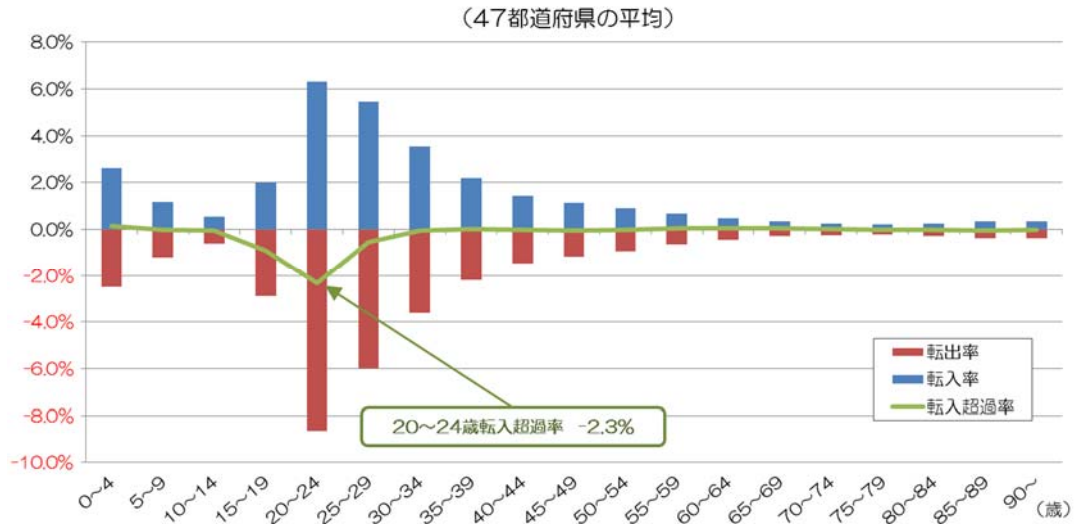
(出所) 国立社会保障人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口(平成 30(2018)年推計)」をもとに大和総研作成

人口増減の要因は、転入・転出と言った移動人口に起因する社会増減と、出生や死亡に起因する自然増減がある。ここでは、地域間の人口移動に着目するため、47 都道府県を対象に、社会増減の現状について分析する。

図表 2 は、都道府県別に 5 歳階級毎の転入率(=転入者数/人口)、転出率(=転出者数/人口)、転入超過率(=転入率-転出率。正なら人口の純流入、負なら純流出を意味する)を算出した際の 47 都道府県の平均値を示している。

全体の傾向は、15~39 歳の間に転入・転出とも活発化し、15~29 歳の間は、転入超過率が負となり、転出が転入を上回る人口の純流出地域が多いことがわかる。この年齢階級は、大学等への進学や就職等を含む時期である。また、0~4 歳も転入・転出が多い時期であるが、これは親の転入・転出に伴うものと考えられる。

(図表 2) 年齢階級別の転入率、転出率、転入超過率



(注) 各都道府県の転入率・転出率・転入超過率は2016~2018年の3年平均を算出している

(出所) 総務省「住民基本台帳に基づく人口、人口動態及び世帯数調査」、「住民基本台帳人口移動報告」をもとに大和総研作成

転入超過率に着目すると、特に20~24歳の時期の人口の純流出が目立ち、平均的には2.3%の純流出となっている。なお、転入超過率が正（すなわち人口の純流入）を示すのは、東京都、神奈川県、千葉県、埼玉県、大阪府、愛知県の6都府県のみである。この年齢階級は、大学等の卒業生が就職する時期を含んでおり、その際に、地方圏から大都市圏への人口集中の動きが発生しているものと考えられる。

25歳以上の階級では、年齢が上昇するほど、転入・転出が減少し、地域間の人口移動が収束する傾向にある。したがって、20~24歳で地方圏から転出し、その後、地方圏に戻る人口は多くないと言える。この世代が抜けることは、地方圏にとって、25歳以上の生産人口の将来的な減少を引き起こす。加えて、その後の出生数も減少させるため、地方圏の人口再生能力が奪われることに繋がり、問題は大きい。

2020年時点での20~24歳は2045年時点では45~49歳に到達する。そこで、20~49歳人口について、先の「日本の地域別将来推計人口（平成30（2018）年推計）」を用いて、2045年と2020年を比較すると、最小値を示す秋田県で46%、47都道府県平均で68%ととなり、総人口以上に大きく減少する。20~49歳は社会活動の中核人口と言え、20~24歳人口の継続的な流出を通じた中核人口の減少が地域の経済社会に与える影響は深刻だ。

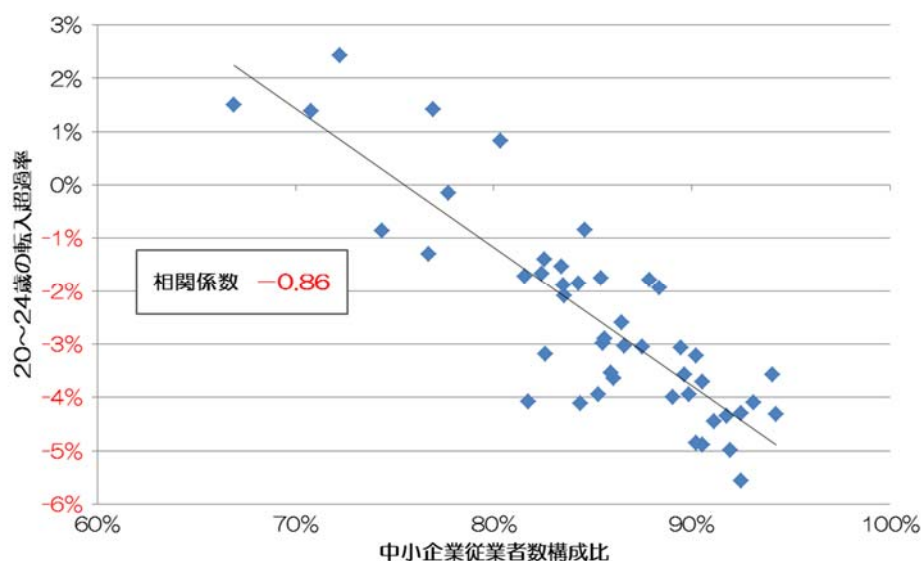
3. 就職期（20～24 歳）人口の流出と企業規模

「学校基本調査（令和元年度(速報)）」によると、2018 年度の高卒生等の大学等進学率は 54.7%、専修学校への進学率は 16.4%となっており、高校生の高等教育機関への進学率は 70%を超える（過年度高卒者等も含むと、大学等は 58.1%、専修学校は 23.6%で、合わせて 80%を超える）。したがって、20～24 歳人口は、大学卒業者を中心に高等教育機関の卒業時を含み、就職期人口と言える。

地方創生は、「地方にしごとをつくり、安心して働けるようにする」と地域雇用を基本目標の第一に据えている。一方で、雇用の入り口に位置する 20～24 歳の人口は、前節で見た通り、地方圏において人口流出が最大となる年齢階級に該当する。そこで、就労条件と 20～24 歳人口の流出との関係を検討する。

就労条件は、賃金、労働時間、休日、職種等、様々な条件から構成されるが、これらを大きく分ける要因に企業規模がある。すなわち、勤め先が大企業か中小企業による違いである。そこで、各都道府県別の 20～24 歳における転入超過率と中小企業従業員数構成比（地域の従業員数に占める中小企業の従業員数の割合）の関係を見たのが図表 3 である。なお、図表 3 は東京都を除く 46 道府県の分布となっている。

(図表 3) 中小企業比率と 20～24 歳人口の転入超過率



(注) 各都道府県の転入超過率は 2016～2018 年の 3 年平均を算出している。なお、東京都は除く。

(出所) 総務省「住民基本台帳に基づく人口、人口動態及び世帯数調査」、「住民基本台帳人口移動報告」、

中小企業庁「中小企業の企業数・事業所数（平成28年経済センサス-活動調査を再編加工）」をもとに大和総研作成

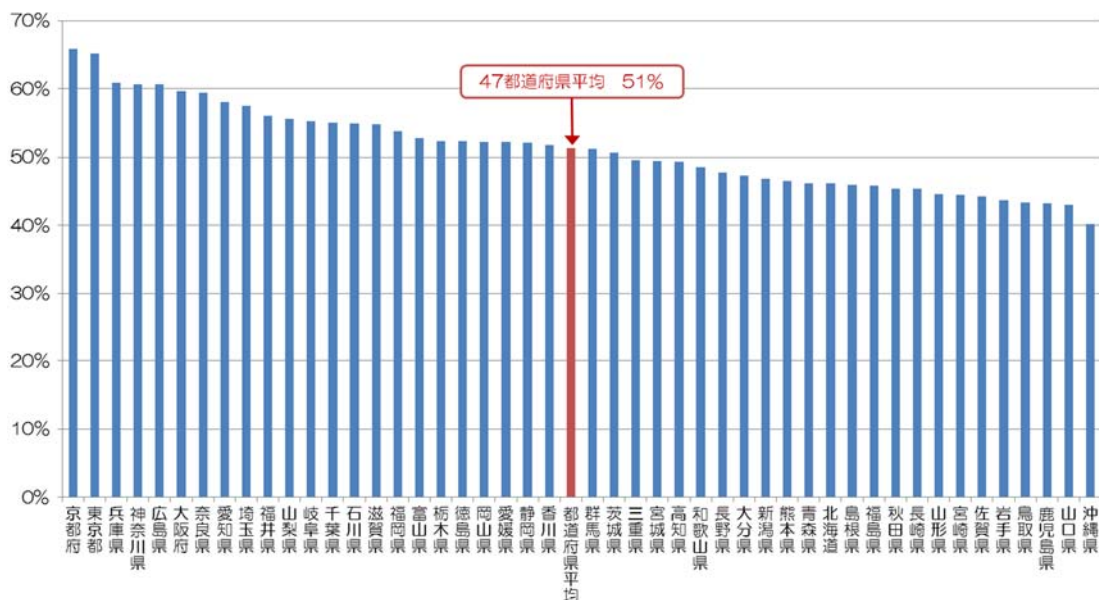
図表から、中小企業従業者数構成比が大きい地域ほど、20～24歳の就職期人口の転入超過率が小さくなることがわかる。ちなみに、中小企業従業者数構成比と転入超過率の相関係数は-0.86と強い負の相関関係を示している。また、中小企業従業者数構成比が概ね75%を上回ると転入超過率が負、すなわち就職期人口の純流出となる。

以上から、地域産業を構成する企業が中小企業主体になるほど、20～24歳の就職期人口の流出傾向が強まり、これは就職時の選択として地元志向より大企業志向が強いことを示唆していると考えられる。

4. 進学率の上昇と職業選択

高校生の大学等進学率を都道府県別に示したのが図表4である。進学率の最大値は京都府の66%、最小値は沖縄県の40%となり、47都道府県の平均値は51%となっている。多くの地域で高校生の半分は大学に進学することを示しており、高学歴化が進展している。

(図表4) 都道府県別大学等進学率 (2018年度)

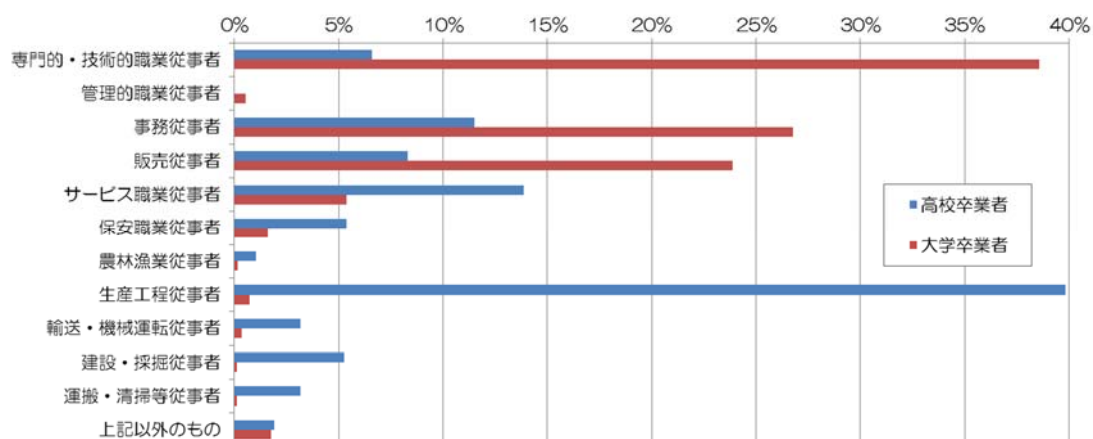


(出所) 総務省文部科学省「学校基本調査（令和元年度(速報)）」をもとに大和総研作成

ところで、日本全体での高校生の大学等進学率は55%であるのに対し、就職率は

18%となっている。したがって、新卒の就職動向に与える影響は、大学卒業者が高校卒業者を上回る状況にある。そこで、高校卒業者と大学卒業者の職業選択を比較したのが図表5である。

(図表5) 高卒および大卒の職業分類別就職者数構成比



(出所) 総務省文部科学省「学校基本調査(令和元年度(速報))」をもとに大和総研作成

高校卒業者は生産工程に従事する者が多く、大学卒業者に専門的・技術的職業に従事する者が多い。専門的・技術的職業は中小企業より大企業に多いとすると、大卒者は職業選択の面から大企業志向を強めている可能性が高い。また、事務や販売に従事する割合は大卒者が高く、サービス職業は高卒者の比率が高いことも踏まえると、大卒者と高卒者における就職先の選好性に、企業規模や業種の違いが影響を与えていると考えられる。

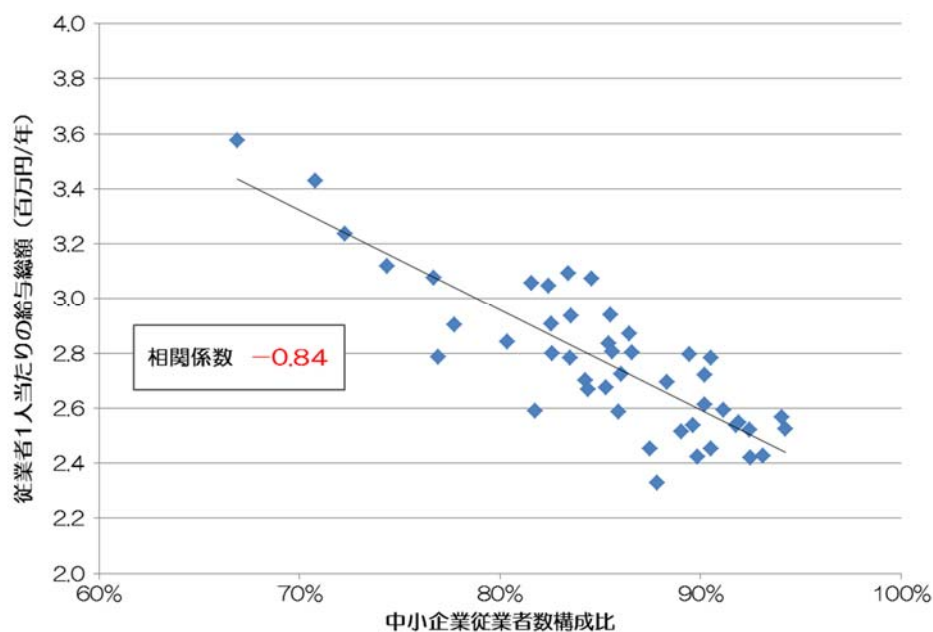
なお、雇用拡大を目的に工場誘致等に取り組む地域が多くみられるが、増加するのは生産工程の職業が中心となる。よって、高校の新卒者や住民のパート等を対象にした雇用機会の確保には繋がるが、大卒就職者の誘引による地域を超えた人口流入の期待は薄い。大学等への進学率が高い現在では、工場誘致等による人口増加を目指した施策の効果は限定的と考えられる。

5. 企業規模と就労条件

就職先の選択に当たって就労条件の影響は大きいと考えられる。そこで、企業規模と就労条件の違いについて検討する。

一般的に、企業規模が大きくなるほど賃金が増加すると考えると、中小企業が中心となる地域ほど、賃金水準が低いと予想される。そこで、都道府県別の中小企業従業員数構成比と従業員1人当たりの給与総額を比較したのが図表6である。

(図表6) 中小企業比率と従業員1人当たりの給与総額



(出所) 中小企業庁「中小企業の企業数・事業所数(平成28年経済センサス-活動調査を再編加工)」、

総務省・経済産業省「平成28年経済センサス-活動調査結果」をもとに大和総研作成

予想の通り、中小企業従業員数構成比が大きくなるほど、従業員1人当たりの給与総額が低下しており、相関係数は-0.84と強い負の相関関係が見られる。図表3と併せて考えると、20~24歳の人口は賃金水準が高い地域に流入する傾向があり、就職時に大企業への選好性があると言える。

賃金以外の休日・休暇等の就労条件と企業規模の違いを比較したのが図表7である。企業規模が大きいほど休日・休暇が増える傾向にある。休暇制度も大企業ほど充実しており、フレックスタイム制の導入率も高まる。したがって、企業規模が大きくなるほど、働き方改革等も進んでおり、多様な働き方が可能にあると考えられる。

大学進学率が50%を超える時代において、職業選択に加え、賃金等の様々な就労条件も企業規模が多くなるほど良好である。大卒者による大企業への就職が、地方圏から大都市圏への就職期（20～24歳）人口流出の大きな要因になっている可能性が考えられる。

(図表7) 企業規模と就労条件

企業規模 (常用労働者数)	労働者 1人平均 年間休日 総数	労働者 1人平均 年次有給 休暇の付 与日数	労働者 1人平均 年次有給 休暇の取 得日数	フレック スタイム 制を採用 している 企業割合 (%)	特別休暇制度のある企業の割合(%)							退職給付 (一時金・ 年金)制度 がある企業 の割合 (%)
					夏季休暇	病欠休暇	リフレッ シユ休暇	ボラン ティア 休暇	教育訓練 休暇	1週間 以上の 長期休暇		
1,000人以上	118.0	19.1	11.2	24.4	77.4	41.3	40.0	47.6	22.8	4.4	21.3	92.3
300～999人	114.4	18.0	8.6	10.7	69.5	45.5	31.1	29.9	10.8	3.6	18.9	91.8
100～299人	111.9	17.7	8.4	7.6	65.6	46.5	28.2	18.2	6.4	2.8	18.9	84.9
30～99人	107.9	17.5	7.7	3.9	57.1	43.9	23.6	7.7	2.4	4.7	12.8	77.6

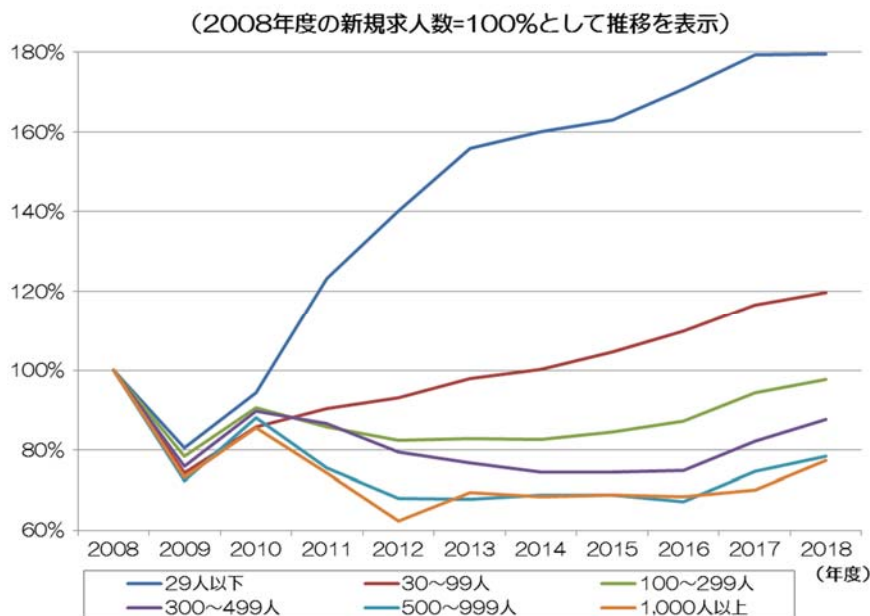
(出所) 厚生労働省「平成30年 就労条件総合調査」

6. 待ったなしの中小企業における人手不足問題

人口流出に見舞われている地域において、懸念される問題に企業の人手不足の問題がある。そこで、企業規模と人手不足の関係を検討するため、事業所規模別の求人動向を見たのが図表8である。なお、図表における新規求人数には新規学卒者は含まれないため、必ずしも、大学卒業生における新卒一括採用の動向を示すものではないが、企業規模別の人手不足の動向は反映していると考えられる。

「29人以下」と「30～99人」の事業所の新規求人数は2009年度以降、「100～299人」は2014年度以降、「300～499人」は2015年度以降、「500～999人」と「1000人以上」は2016年度以降、新規求人数が増加傾向にある。すなわち、企業規模が小さいほど人手不足となっており、労働需給が逼迫しているものと考えられる。加えて、近年は大手企業においても人手不足感が高まっており、就労条件で劣る中小企業は、更なる人手不足に見舞われる可能性が高い。

(図表 8) 事業所規模別新規求人数の推移



(注) 新規求人数にパートタイムは含まれない。また、新規学卒者も含まれない

(出所) 厚生労働省「一般職業紹介状況（職業安定業務統計）」をもとに大和総研作成

7. 求められる中小企業支援の選択と集中

多くの地域で、産学官金の各セクターが連携して中小企業支援に取り組んでいる。支援内容も、ビジネスマッチング、海外進出支援、地域商社設立等の販路拡大支援、商品・サービス等の開発支援、M&A 支援、経営相談、製造プロセス改善支援、起業・創業支援、企業再生、融資金利優遇、ファンド投資…と非常に多岐にわたっている。近年は、経営者の高齢化も進んでいるため、事業継承支援も活発化している。

他方で、中小企業は非常に多様性があり、支援内容やプロセスもケースバイケースとなり、標準化も容易でなく、支援の効率性向上にも限界がある。支援策の多くが中小企業を個々に質的な改善を目指すのに対し、中小企業数は膨大であり、こうした支援の努力も地域経済の活性化には至っていないのが現状である。加えて、地域で活用可能なリソースに限りがある。特に専門人材は座学や研修のみで育成するのは難しく、増員も容易でない。中小企業支援が地域で効果を発揮するには時間が必要である。

しかし、前節で見た通り、中小企業の人手不足問題や、経営者の高齢者に端を発する事業継承問題の解決は緊急性が高い。時間に制約がある以上、今後の中小企業支援

には戦略的な選択と集中が必須である。

8. 地方創生には中小企業の再編が必須

地方創生の根幹には人口減少の問題があり、就職期（20～24歳）人口の流出を抑制することが最重要課題である。近年は、地方圏も含めて若い世代の高学歴化が進み、職業選好や就労条件から就職期人口の流出抑制には、地元企業の規模拡大が必須と言える。

例えば、大学卒業者が選好する専門性の高い職業は、分業化が進み、多くの経営リソースを社内に有する大企業に求められる業務である。賃金の向上も、非常に差別化された技術やノウハウを有さない限り、スケールメリットを活かした生産性向上が必須であり、それは人手不足の解消にも繋がる。フレキシブルな勤務体系を実現するには、従業員の交代メンバーの存在が前提であり、働き方改革を進め、多様な働き方を可能にするにも、企業規模が求められる。また、企業の規模が大きくなれば、高度で専門的なサービス需要が新たに発生するため、そうした企業や人材の需要も高まる。

好循環が生まれれば、地元の大卒者の流出を抑制するだけでなく、地方の生活に魅力を感じる大卒者の転入も期待できる。人手不足の時代において、大卒者を誘引できる職と就労環境が整えば、地域の競争力は格段に向上するものと考えられる。

このように考えると、中小企業の支援において最も重視すべきは、企業規模の拡大であろう。特に、加速する人口減少、人手不足や事業継承問題の緊急性を考慮すると、個別に中小企業の成長を促すのではなく、合併等の再編による企業規模拡大が最優先課題と考えられる。中小企業支援の多くは難易度が高く、専門人材に制約があるため、限られた地域リソースを有効活用する視点からも、企業規模の拡大を目指した地元企業の再編に注力することが望ましい。

9. 最後に

2015年度からローカルアベノミクスとして政府による現在の地方創生の動きが本格化した。「地方創生」というキーワードも社会に普及し、地方創生における成功事例が美談として日々メディアに取り上げられるようになっている。しかし、成功事例が地域の持続的な成長を実現したケースや、人口増加に繋がった例は皆無に近い。多くの自治体が成功事例を研究して地元を導入しているが、地域活性化に成功はしていない。こうした現状では、成功事例はおとぎ話に過ぎないとも言える。地方自治体は、成果が見えないこともあり、既に地方創生疲れを引き起こしているように見受け

られる。

この間、地域金融機関は、生産性向上を通じて人員余力を生み出し、法人向けのコンサルティングや地方創生業務へ人員再配置することで、様々な中小企業支援を強化している。しかし、法人貸出の増加以上に金利低下の影響が大きく、金利収入は減少している。また、コンサルティングにおいても、収益化の対象となる規模の企業は少なく、また、専門人材も不足しており、非金利収入の拡大には限界がある。

地方創生が成功しない要因の一つに地域資源の活用を重視していることが考えられる。強みがある地域資源を活かし、他地域と差別化された商品・サービスやビジネスモデルを作り、域外に売って行こうと言う訳だ。ロジックとしては分かりやすいものの、真に強みのある地域資源を見つけることは容易でなく、その付加価値化も難しい。加えて、その資源が希少性を有する場合は、地域経済を活性化する規模に達することは困難であろう。また、成功率が高いとは言えず、成果が出る場合も時間がかかる可能性が高い。

そもそも、中小企業の大半は差別化された競争力を有さない。それ故、低生産性、低賃金となっている。こうした企業を1社ずつ育成するのは現実的ではないだろう。

本論で触れたように、若い世代の人口流出も影響して、地方圏における人口減少は加速化すると予想されている。中小企業における人手不足の問題も待った無しの状況になりつつある。事業継承の前に人手不足倒産も懸念される。地方創生に残された時間は限られている。

以上を踏まえると、地方創生を目指すのであれば、中小企業の再編による地元企業の規模拡大に注力することが望ましい。規模が拡大すれば、高学歴化した地域の若者の流出を抑制するだけでなく、都市圏の大卒者を誘引できる可能性もある。大きくなった企業は自力で高付加価値化にも取り組めるようになるだろう。とは言うものの、中小企業の再編も容易ではない。故に、専門人材等の地域の限られたリソースを集中的に投じるべきであろう。そうすることで、ノウハウが蓄積され、再編する力も向上するものと考えられる。

—以上—

参考文献

- まち・ひと・しごと創生本部「まち・ひと・しごと創生総合戦略について（平成26年12月27日閣議決定）」
- まち・ひと・しごと創生本部「まち・ひと・しごと創生基本方針2019について（令

和元年6月21日 閣議決定)」